

※ ホームページ等で公表します。(様式 1)

立教 S F R - 院 生 - 報 告

立教大学学術推進特別重点資金（立教 S F R）
大学院生研究
2014年度研究成果報告書

研究科名	立教大学大学院	経営学	研究科	経営学	専攻
研究代表者 (2015年3月現在 のものを記入)	在籍研究科・専攻・学年		氏 名		
	経営学研究科・経営学専攻 後期課程3年		徐 毅 菁 印		
指導教員	所属・職名		氏 名		
	経営学部・教授		石川 淳 印		
自然・人文 ・社会の別	自然 ・ 人文 ・ <input type="text" value="社会"/>		個人・共同の別	<input type="text" value="個人"/> ・ 共同 名	
研究課題	――実験アプローチによる―― 失敗とモチベーションの関係についての研究				
研究組織 (2015年3月現在 のものを記入)	在籍研究科・専攻・学年		氏 名		
	経営学研究科・経営学専攻 後期課程3年		徐 毅 菁		
研究期間	2014 年度				
研究経費	(支出金額) 199,927 円 / (採択金額) 200,000 円				

研究の概要 (200～300字で記入、図・グラフ等は使用しないこと。)

本研究は、Winner(1979)の帰属理論に準拠し、ビジネス場面においての自らの失敗に対し、個人がそれをどの要因に帰属するという帰属行動とモチベーションの関係、そして両者の関係において、個人属性並の働きを理論的・実証的に検討するものである。更に、ビジネス場面对応する帰属行動の測定尺度を新たに開発し、該当尺度の信頼性と妥当性を検証した上、日中両国でそれぞれデータを収集し、ホフステッド指数に基づき国際比較の観点から定量的に仮説の検証を試みた。

キーワード (研究内容をよく表しているものを3項目以内で記入。)

[モチベーション] [失敗経験] [帰属理論]

研究成果の概要 (図・グラフ等は使用しないこと。)

一般企業のホワイトカラーの従業員が、ビジネス達成場面において、失敗を経験した後、自発的に失敗原因の帰属行動を行う (Weiner&Wong, 1981)。その際に、彼らの帰属行動が異なる。また、その差異をもたらしたのが個人属性の違いである。他方、失敗が要因帰属行動を経由し。その後のモチベーションの持続性に負の影響を及ぼす。しかし、異なる失敗要因への帰属が、モチベーションの持続性への影響の程度も相違する。したがって、組織はこの負の連鎖を緩和するために、まず従業員の帰属行動に影響を及ぼす規定要因を明らかにする必要がある。本研究は、まさにここに注目し、仕事達成場面における帰属要因モデル及びその規定要因に焦点を当てるものである。

・仕事達成場面における帰属要因モデル

本研究はまず、Weiner (1972) を参照し、ビジネス達成場面に適用する 4 要因帰属モデルを新たに構築し、それに合わせて 21 項目の帰属行動測定尺度を作成しました。因子分析 (N=618) の結果、4 因子構造の妥当性が確認されました。

仕事達成場面での帰属要因モデルは、Weiner (1972) の 4 要因モデルをベースに、それと同じく安定性並びに統制の位置の 2 次元構成で、性格、努力&スキル、組織的人的要因及び非人的要因の 4 つの帰属要因から構成される。具体的に、性格とは内的で安定的要因、一方努力&スキルは内的で不安定的要因である。また、組織的人的要因が外的で安定的要因であるのに対し、非人的要因が外的で不安定的要因だとそれぞれ定義されている。

一方、帰属行動測定尺度の構成については、Elig&Frieze (1979) が教育の失敗場面に用いる能力、タスク困難度、運、興味、安定的努力、非安定的努力、ムード並びにモチベーションといった 8 つの方面の帰属要因を参考にした。また、具体的な表現は DeCarlo&Leigh (1996) を参考にし、上記のビジネス場面に合わせて修正を行い、最終的に 21 項目の帰属要因尺度を作成した。

上記の尺度の妥当性を検証するために、まず SPSS による探索的因子分析を行った。抽出法は最尤法であり、回転法はバリマックス回転であった。また、因子のスクリー・プロットの結果により、4 因子構造の妥当性が確認された。その上、更に Amos での確認的因子分析を行った。その結果が下記通りである。CMIN=501.46, df=129, p<.001 ; GFI=.915, AGFI=.887 ; CFI=.916 ; RMSEA=.068 ; AIC=585.56。この一連の数字は、充分な妥当性を示したと言えよう。

・帰属モデルの規定要因の模索

本研究では、パーソナリティ変数を個人が失敗に直面した後の帰属行動の規定要因として仮定し、検証を試みました。失敗原因に対する帰属において、個人差が観察されると数多くの先行研究によって既に指摘されている (Basow&Medcalf, 1988; D'Amico, Baron&Sissons, 1995; Ickes&Layden, 1978; LaNoue&Curtis, 1985; Beyer, 1998/1999; Berg, Stephen&Dodson, 1981; Dweck, Goetz&Straus, 1980; Parsons, Meece, Adler&Kaczala, 1982)。そこで、本研究は、「ビジネス達成場面」における「企業の従業員」という 2 つの限定条件をもとに、さまざまな個人属性の中、帰属行動に最も影響を及ぼすと考えられる性別、勤続年数、仕事達成不安、自尊感情及びコスモポリタン志向の 5 つのパーソナリティ変数と、個人の性格形成に非常に重要な役割を果たしている文化の影響を考慮し、国籍を 6 つ目の変数として取り入れ、これらの変数が個人の帰属行動に与える影響について仮説を構築し、更に日中両国のホワイトカラー従業員を対象にアンケート調査を行い、定量的な手法を駆使し仮説の検証を行った。具体的な仮説は下記 10 個である。

仮説 1-1 ビジネス達成場面では、男性が比較的に自らの失敗を努力要因に帰属する。

仮説 1-2 ビジネス達成場面では、女性が比較的に自らの失敗を性格要因または外的非人的要因に帰属する。

仮説 2 ビジネス達成場面では、年齢が上昇することにつれ、従業員が自らの失敗を非人的要因に帰属する傾向にある。

仮説 3-1 ビジネス達成場面では、従業員の自尊感情と仕事達成不安が共に高い場合、自らの失敗を組織的人的要因に帰属する傾向にある。

仮説 3-2 ビジネス達成場面では、従業員が低自尊感情で高仕事達成不安の場合、自らの失敗を性格要因に帰属する傾向にある。

仮説 3-3 ビジネス達成場面では、従業員が低自尊感情で高仕事達成不安の場合、自らの失敗を性格要因に帰属する傾向にある。

仮説 3-4 ビジネス場面では、従業員の自尊感情と仕事達成不安が共に低い場合、自らの失敗を外的非人的要因に帰属する傾向にある。

研究成果の概要 つづき

仮設 4 ビジネス場面では、従業員のコスモポリタンが強いほど、自らの失敗を努力&スキル要因に帰属する傾向にある。

仮設 5-1 ビジネス場面では、日本籍の従業員より、中国籍の従業員のほうが自らの失敗を努力&スキル要因に帰属する傾向にある。

仮設 5-2 ビジネス場面では、日本籍の従業員より、中国籍の従業員のほうが自らの失敗を外的非人的要因に帰属する傾向にある。

重回帰分析の結果、性別及び勤続年数が個人の帰属行動との間に有意な相関が見られず仮設 1 と仮設 2 が否定されましたが、仕事達成不安×自尊感情は努力&スキル要因帰属及び非人的要因帰属との間の有意な相関関係が見られ、仮設が 3.1-3.4 が部分的に検証できました。更に、コスモポリタン志向並びに国籍と個人の帰属行動との相関関係も検証でき、仮設 4 と仮設 5 は全面的に肯定されました。

以上の結果に基づき、下記のことが言えよう。総じて、ホワイトカラー従業員がビジネス達成場面での失敗に対する原因帰属行動は、その従業員の勤続年数、自尊感情と仕事達成不安の組み合わせ方、国籍で表した文化背景、個人のコスモポリタン志向及びローカル志向の強度等の個人変数によって規定される。ただし、ここで注意しなければならないのが、個人属性変数が、あくまで客観的環境条件に対し、個人がどのように理解し、その上原因帰属をどのように行うかの「傾向」を示すものに過ぎない。つまり、明確な客観的原因が示された場合、個人属性の影響が弱まることも考えられる。

・場面想定法の妥当性について

本研究は、場面想定法を用いた。その理由は、「失敗」という条件をコントロールするためである。序章で述べたように、従業員が日々様々な失敗場面に直面することであろう。これらの失敗は、業種、職種、職位、企業の規模、組織形態そして具体的な職務内容により、まさに十人十色と言えよう。したがって、仕事場面で失敗を精密に定義し、そのうえ定量的に測定すること自体は至難な技であろう。その前提で、個人個人の失敗後の帰属行動の相違を比較し、個人属性との相関を検討することが、ほぼ不可能であろう。なぜかという、個人属性と失敗後の帰属行動の関係を明らかにするために、失敗をコントロールし、全く同じもしくは少なくとも類似した失敗状況を回答者に経験させることが必要前提となる。しかし、言うまでもなく、実務世界ではこれは不可能に近いミッションであろう。この矛盾を解決するために、実験を設計することにより、実務世界でコントロールできない変数をコントロール可能にする方法が挙げられる。具体的の実験手法として、場面想定法、実験室実験及びフィールド実験の 3 つが存在する。そこで、本研究では、場面想定法を用いて失敗をコントロールすることにした。

具体的に、場面想定法とは、あるシナリオで描写された社会的場面の中に自分がいると想定して、その場面での自分の認知、感情並びに行動などを推測する方法である。本研究の研究内容及び研究対象の性質を考えた上、本研究において、場面想定法が十分な妥当性があると考えられるからである。実際に、原因の帰属行動に関する先行研究では、実験室実験による失敗もしくは成功場面の体験と場面想定法を用いる研究の両者がほぼ同割合で見受けられる。また、その中では、早期の理論模索段階では実験室実験及びフィールド実験を採用する場合が殆どであるのに対し、近年の研究では場面想定法が主流となりつつある。更に、近年では、経営学の分野においても、Boivhuk, Bolander, Hall, Ahearne, Zahn&Nieves (2014) のリーダーシップが新人セールスマンの学習的無力感および売上志向 (sales-oriented) 行動の相互関係についての研究では、場面想定法を使用した。したがって、社会学や教育学ほど主流ではないが、経営学分野でも適用すると言えよう。

研究発表 (研究によって得られた研究経過・成果を発表した①～④について、該当するものを記入してください。該当するものが多い場合は主要なものを抜粋してください。)

- ①雑誌論文 (著者名、論文標題、雑誌名、巻号、発行年、ページ)
- ②図書 (著者名、出版社、書名、発行年、総ページ数)
- ③シンポジウム・公開講演会等の開催 (会名、開催日、開催場所)
- ④その他 (学会発表、研究報告書の印刷等)

・学会発表

Pan-Pacific Conference XXXII

(Hanoi, Vietnam, June 1 - 4, 2015)

タイトル : 「A New Attribution Theory for Business and The Determining Factors」